

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kinerja karyawan secara umum yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap karyawan didalam perusahaan. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan perusahaan oleh karna itu, kinerja juga merupakan saran penentu dalam mencapai tujuan perusahaan sehingga diupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Setiap perusahaan dalam aktivitasnya pasti memiliki tujuan yang hendak dicapai, untuk mencapai atau mewujudkan tujuan tersebut setiap perusahaan harus pandai dalam memilih strategi terutama adalah perencanaan sumber daya manusia yang pada intinya adalah terfokus pada langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen.

Kinerja bisa mempengaruhi belangsungnya kegiatan suatu organisasi perusahaan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawan akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan tersebut. Kinerja merupakan wujud nyata dari kemampuan seseorang atau merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu perusahaan menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas dari pada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas dari pada saat ini. Seorang karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas, maupun kuantitas.

Rendahnya pengawasan terhadap kinerja akan berpengaruh dalam kegiatan organisasi. Bila para bawahan tidak pernah membuat kesalahan, manajer dapat sederhana melakukan pengawasan, tetapi kebanyakan bawahan sering membuat kesalahan-kesalahan, masalah diagnosa yang tidak tepat. sistem pengawasan memungkinkan manajer mendeteksi kesalahan-kesalahan tersebut sebelum menjadi krisis.

Fenomena yang sering terjadi di perusahaan oleh berbagai perilaku karyawan. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah yang berkaitan dengan disiplin kerja. Disiplin ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan. Dalam hal ini berpendapat bahwa fenomena yang sering

terjadi dari sikap dan perilaku dalam disiplin kerja ditandai oleh berbagai inisiatif dan kehendak untuk mentaati peraturan, artinya orang yang dikatakan mempunyai disiplin yang tinggi, tidak mata-mata patuh dan taat terhadap peraturan, tetapi juga mempunyai kehendak atau nilai menyesuaikan diri dengan peraturan-peraturan organisasi.

Permasalahan yang sering terjadi yang berkaitan dengan PT. Medan Bus Transport, berkaitan dengan disiplin kerja yang terjadi, Dibutuhkan penegakan kedisiplinan agar kinerja perusahaan semakin baik dan tujuan perusahaan akan tercapai. Dinyatakan bahwa disiplin kerja karyawan akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan dan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Pengawasan suatu proses kegiatan seorang pimpinan untuk menjamin agar pelaksanaan kegiatan organisasi sesuai dengan rencana dan ketentuan-ketentuan yang telah di tetapkan. Pengawasan terhadap kinerja di maksudkan mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu, menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana-rencana. Jadi pengawasan dapat dianggap sebagai aktivitas untuk menemukan dan mengoreksi penyimpangan-penyimpangan penting dalam hasil yang dicapai dari aktivitas-aktivitas yang direncanakan.

Bila didalam perusahaan faktor pengawasan tidak berjalan, maka hasil pekerjaan akan sangat buruk dan tidak optimal bahkan jauh dari kata mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karna itu pimpinan harus melakukan pengawasan yang efektif sehingga karyawan bisa mencapai prestasi

kerja yang optimal. Dengan melihat adanya kecenderungan kurangnya pengawasan dari pimpinan sehingga rasa tanggung jawab karyawan pun akan berkurang, hal ini tidak boleh dibiarkan terus menerus karena akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Permasalahan yang terjadi dalam pengawasan kinerja karyawan terjadinya perubahan lingkungan organisasi yang terjadi terus-menerus dan tidak dapat dihindari, peningkatan kompleksitas organisasi. Semakin besar organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal dan hati-hati, kesalahan-kesalahan bila para bawahan tidak pernah membuat kesalahan, manajer dapat secara sederhana melakukan fungsi pengawasan dan koordinasi yang kurang baik antara karyawan dalam bekerja akan terjadi suatu tindakan yang tidak baik untuk pencapaian tujuan bersama yang telah ditetapkan.

Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan karena kedisiplinan sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan, semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan. Masalah yang sering terjadi di perusahaan oleh perilaku karyawan salah satunya dalam bentuk perilaku karyawan yang berkaitan dengan disiplin kerja, sikap dan disiplin kerja ditandai oleh berbagai inisiatif dan kehendak untuk mentaati peraturan, artinya orang yang dikatakan mempunyai disiplin yang tinggi tidak semata-mata patuh dan taat terhadap peraturan, tetapi juga mempunyai kehendak atau niat untuk menyesuaikan diri dengan peraturan-peraturan organisasi.

Perilaku tidak disiplin yang timbul merupakan cerminan dari persepsi negatif karyawan terhadap kontrol yang dilakukan oleh perilaku pimpinan. Sebaliknya perilaku disiplin seorang karyawan yang timbul merupakan cerminan persepsi positif terhadap kontrol atasan atau pimpinan.

Berdasarkan pemaparan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada bagian Supir Bus (Driver) di PT. Medan Bus Transport**”.-

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis dapat mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

- 1)Pengawasan kurang baik dari pimpinan menyalahi peraturan dan prosedur yang telah ditetapkan.
- 2)Disiplin kerja karyawan kurang efektif akan mempengaruhi kinerja karyawan.
- 3)Kinerja karyawan dalam melayani penumpang tergolong rendah akan membuat penumpang kecewa terhadap kualitas pelayanan.

1.3. Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Penelitian yang dilakukan hanya meliputi permasalahan pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian supir bus (driver) di PT. Medan Bus Transport.

1.3.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah diidentifikasi maka peneliti merumuskan masalah yang berkaitan dengan penelitian yang akan disusun oleh peneliti sebagai berikut :

- 1) Bagaimana Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada bagian Supir Bus (Driver) di PT. Medan Bus Transport.
- 2) Bagaimana Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada bagian Supir Bus (Driver) di PT. Medan Bus Transport.
- 3) Bagaimana Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada bagian Supir Bus (Driver) di PT, Medan Bus Transport.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja karyawan pada bagian Supir Bus (Driver) di PT. Medan Bus Transport.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada bagian Supir Bus (Driver) di PT. Medan Bus Transport.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada bagian Supir Bus (Driver) di PT. Medan Bus Transport.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dilakukan di PT. Medan Bus Transport adalah sebagai berikut :

1) Bagi PT. Medan Bus Transport

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi PT, Medan Bus Transport dalam upaya meningkatkan pengawasan dan disiplin kerja karyawan pada bagian supir bus (driver) yang lebih baik.

2) Bagi Universitas

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian supir bus (driver) di PT. Medan Bus Transport.

3) Bagi Peneliti Perpustakaan

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wawasan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.